



Compte-rendu du Groupe de Travail du 1^{er} juin 2015 Suivi de l'expérimentation des pôles juridictionnels

I – Un contexte qui montre une volonté de l'administration de passer en force pour généraliser l'expérimentation

Syndicats présents : CGT, Solidaires, FO, CFDT, UNSA-CFTC

Le groupe de travail désirait porter un premier bilan sur une expérimentation en cours dans deux départements où ont été mis en place un pôle juridictionnel :

- ✓ le Nord ;
- ✓ la Haute-Vienne.

Quatre fiches (outre la fiche introductive) ont été données comme support à ce GT :

- ▶ une fiche portant un bilan de la préfiguration ;
- ▶ une fiche précisant le fonctionnement des pôles juridictionnels (ainsi que du calendrier et des modalités de leur mise en place future) ;
- ▶ une fiche précisant les impacts de la réorganisation en matière de gestion des ressources humaines ;
- ▶ une fiche précisant les mesures d'accompagnement à destination des agents.

La CGT – comme quiconque s'intéressant un peu à la vie des agents – s'étonne de la pauvreté des deux dernières fiches qui sont pourtant censées aborder le cœur du sujet.

Elles portent sur les conditions de vie au travail des personnels.

Elles ne font qu'une vingtaine de lignes environ.

Elles prouvent le décalage existant entre les déclarations d'intention de la direction prétendant s'intéresser et améliorer la qualité de vie au travail des agents et la réalité.

Cette réalité a été rappelée par la CGT tout au long du GT. Elle s'appuyait sur des exemples concrets et vécus par les personnels de Lille (Nord), Limoges (Haute Vienne) mais également en région Ile de France.

Le débat a porté sur toutes les réalités des problématiques des services juridictionnels sans tenir compte du contenu ou de l'ordre des fiches.

A ce titre, la CGT a dénoncé l'attitude de la direction portant un jugement définitif sur ces expérimentations alors même que les personnels sur place n'ont pas été consultés.

Encore plus grave, un point d'étape avait été réclamé par la CGT depuis presque 6 mois dans le département du Nord ! Sans succès.

Sans aucune remontée ou consultation locale, la direction porte nationalement un bilan positif et unilatéral de ses expérimentations.

Elle montre ainsi de manière voilée sa volonté forte de généraliser l'expérimentation sans tenir compte des réalités et au mépris de tout vrai dialogue social.

Pour la CGT, la volonté de la Direction de passer en force semble évidente.

Le groupe de Travail s'est ainsi conclu sur un constat d'échec et d'un dialogue de sourd empêchant toute avancée ou même écoute constructive.

Montreuil, le 19 juin 2015

Syndicat national
CGT Finances Publiques

● Case 450 ou 451
263 RUE DE PARIS 93514 MONTREUIL CEDEX
● dgfp@cgt.fr
● www.financespubliques.cgt.fr
● Tél. : 01.55.82.80.80

II – La déclaration liminaire de la CGT

Ce Groupe de Travail (GT) s'ouvre dans un contexte difficile pour suivre l'expérimentation qui est faite sur la mise en place des pôles juridictionnels. Lorsqu'on écoute la Direction, tout semble aller pour le mieux dans le meilleur des mondes et le bilan est positif.

- Dans un département important comme le Nord, la CGT demande localement depuis le mois de janvier de cette année un point d'étape qui est ignoré et que la Direction refuse de faire.

Cette manière de faire constitue le signe que cette expérimentation cache des éléments que l'Administration veut dissimuler.

- Dans un département moyen comme la Haute-Vienne, la taille de la direction et l'effectif ne permettent pas d'avoir une équipe spécialisée, les mêmes agents traitent le juridictionnel et le non-juridictionnel.

Par ailleurs, dans ces deux directions, le décompte des personnes ne tient pas compte des effectifs réels car certains agents sont à temps partiel. Le manque de moyens doit ici aussi être dénoncé.

Dans tous les cas de figure, les conditions de travail et l'écoute des agents sont des questions ignorées par l'Administration.

La volonté de concentrer une mission dans un pôle répond, comme pour les autres services, à une volonté de réaliser des économies. La concentration de la mission permet d'augmenter les charges et d'industrialiser le travail. La « spécialisation » aboutit à des tâches relevant de l'abattage.

Effectivement, à la vue des fiches, les aspects positifs de l'expérimentation sont pour le moins difficiles à trouver. La CGT conteste les conclusions ou l'interprétation des chiffres présentés par les indicateurs des premières fiches.

Pour ce qui est des fiches suivantes, leur vacuité parle d'elle-même.

Sur l'expérimentation en général, la CGT entend dénoncer plusieurs points :

- L'indicateur JF02¹ dont l'administration s'empresse de rappeler le bon niveau (supérieur à 80%) est sujet à caution. Il montre surtout un stock de dossiers qui augmente.

L'indicateur montre et participe à la souffrance au travail des agents.

- Les repères d'activité² sont jugés positifs. La direction insiste sur ce point. Mais ce dernier indicateur ne tient compte que d'une activité passée. Il ne peut donc en aucun être allégué dans le résultat d'une expérimentation en cours.

- La séparation du travail entre les pôles juridictionnel et non juridictionnel n'est pas appréciée à sa juste valeur. L'aspect non juridictionnel est même particulièrement occulté. Les remontées « du terrain » que la direction n'a pas voulu faire, montrent même souvent un surcroît de travail par une impossible hyperspécialisation du travail.

Par ailleurs, l'augmentation de la charge de travail dans le domaine non juridictionnel est passée sous silence notamment comme par exemple celle liée à la mise en place du CICE.

- La question d'imposer une charge de travail (pour la première fois !) de 80 dossiers pour chaque rédacteur est un précédent dangereux et créateur de souffrance au travail. Il n'est d'ailleurs pas étayé et ne tient compte que des mémoires en défense principaux, oubliant (volontairement ?) par là même les mémoires en réplique et les appels qui demandent pourtant un travail effectif et bien réel. Ce calibrage n'est pas réaliste, il n'a pas été atteint dans l'expérimentation.

- En corollaire à la question du nombre de dossiers, la charge induite par la gestion de ces derniers, pour les bureaux d'ordre et l'encadrement, n'est en aucun cas abordée.

- La question de la formation des agents, question pourtant essentielle lorsque l'on veut modifier une organisation du travail, est abordée pour le moins à l'économie. Elle ne peut pas satisfaire la CGT pour permettre un accompagnement du changement visant à assurer un succès de la mise en place généralisée de ces nouveaux pôles.

- Il existe également un biais sur les chiffres avancés quant aux personnels. Ils ne tiennent pas compte des départs à la retraite ou des mutations qui faussent la réalité annoncée par la Direction. Au bout du compte, il risque de rester deux choses de la mise en place des pôles juridictionnels : des pertes d'argent et de la souffrance au travail. A ce titre, on observe déjà une augmentation des arrêts de travail dans le département du Nord.

Voilà un certain nombre de raisons - qui constituent pourtant un tableau non exhaustif - qui permettent à la CGT d'affirmer que cette expérimentation est loin d'être positive.

A l'opposé de l'administration, la CGT s'inscrit d'autant plus en faux face aux affirmations de la Direction que cette dernière s'appuie sur des éléments en dehors de tout contexte et surtout sans consultation des personnels.

Cette situation est insupportable.

1. Il mesure le délai de traitement des instances dans le délai de 6 mois et de 3 mois pour le stock de fin d'année

2. Ils mesurent le taux de jugements favorables à l'administration, les désistements et les non-lieu à statuer.

III – La discussion autour des pôles juridictionnels s’installe peu à peu dans un dialogue de sourd malgré tous les arguments avancés

Devant la somme des objections mises en avant dès les déclarations liminaires et le premier tour de table, l’Administration a tenu à expliciter sa réflexion sur la création des pôles.

Elle se décline en 4 points :

1. La réflexion est engagée depuis 2009 quant à la création de pôles spécialisés pour permettre de faire face à l’oralité des débats qui seront désormais plaidés par des agents de la DGFIP devant le tribunal.
2. Il existe une asymétrie du droit. Le temps imparti au contribuable pour faire appel est de deux mois alors que celui de l’Administration est de quatre mois.
3. Le nombre d’instances a cessé de baisser, et il faut que l’Administration soit en mesure de faire face aux contentieux.
4. La mise en place des pôles apporte de fait une proximité avec les services du tribunal qui traitent les affaires. Les contacts possibles avec les juges de l’administratif devraient permettre une meilleure efficacité dans le traitement des affaires. La spécialisation garantit alors la qualité des dossiers juridictionnels.

A partir de ces positions sur lesquelles campent l’Administration, la CGT s’est appliquée à lui apporter une réponse du terrain, même s’il est apparu vite évident qu’il n’y avait pas de vrai dialogue.

● Comment prendre le temps d’intégrer l’oralité des débats en plus dans la charge de travail ?

Le nombre d’emplois (ETP) transférés n’est pas suffisant et ne correspond même pas au calibrage de 80 dossiers par agent. Nous avons pris l’exemple d’une future direction pôle (la DRFIP 86) dont le nombre annuel de dossiers va passer de 60 à 340. Pour accueillir la charge supplémentaire (280) elle devrait bénéficier de 3,5 ETP. Mais la DG a prévu un transfert de 58 ETP pour les directions hors Île-de-France, soit pour 30 directions concernées une moyenne d’à peine 2 ETP.

Sur l’oralité des débats le vrai problème est le manque de temps pour pouvoir s’y former ou bien la mettre en œuvre dans de bonnes conditions. Dans un service du contentieux d’Appel Déconcentré (SCAD) à Paris, 8 personnes dans les faits s’occupent depuis 5 ans de 800 dossiers. Il est impossible dès lors, d’intégrer le traitement en direct des dossiers de l’actuel pôle sud-ouest prévu par la restructuration et l’oralité des débats.

Pour la CGT, le compte n’y sera pas et les difficultés sont déjà annoncées.

● Dans le même ordre d’idée, la CGT est revenue sur les charges induites par les pôles. Rien n’est dit sur les bureaux d’ordre qui doivent pourtant être renforcés dans les pôles. Ils sont pourtant les bons garants des transmissions dématérialisées avec les tribunaux (Tele-recours). Rien n’est dit non plus sur l’augmentation de la charge pour l’encadrement : visa des mémoires et contrôle interne.

La CGT a dénoncé à cette occasion la part prise par ces derniers au détriment du visa technique.

● La question de la formation a également été abordée. **La CGT affirme que la formation est continue en matière de juridictionnel. La charge de travail n’est pas prise en compte et les propositions ou possibilités de formation sont insuffisantes.**

● Même si le volontariat des agents devrait être prétendument respecté, **la CGT estime que les transferts ne seront pas suffisants pour les directions pôle.** Parallèlement, les directions non pôle perdront leurs effectifs un peu après : les postes non transférés seront supprimés au motif du transfert de la mission juridictionnelle.

● La CGT a également soulevé un point important concernant la poly-compétence. Pour la Direction Générale, « la mise en place des pôles a permis de développer la poly-compétence des agents en préservant les sphères d’expertise. ». **La CGT a indiqué que ces deux notions sont antinomiques.**

● **La CGT est enfin intervenue sur les conséquences pour les directions non-pôle qui perdent la mission juridictionnelle.** Elles ne vont plus assurer leur compétence technique sur le contentieux d’assiette en général. Or, le traitement des dossiers juridictionnels en première instance et en appel permet de mieux traiter en amont les réclamations préalables.

En guise de conclusion, l’Administration a tenu à préciser qu’elle devait faire face à « une baisse tendancielle des moyens » et que certains mémoires, notamment sur la TH, pouvaient être rédigés de manière plus succincte et rapide.

La CGT a alors conclu quant à elle sur la baisse des moyens qui n’avait rien de tendancielle, mais était bien réelle et continue.

Par ailleurs, elle se refuse à ce que certains dossiers puissent être appelés - d’une certaine façon - à être traités avec moins de conscience professionnelle par les agents.